

Aanpak re-integratie inspanningen voor oudere werknemer met eenzijdige werkervaring en fysieke beperking. (Stoffeerder 60+)

Opbouw Casus		
Vignet	Korte samenvatting, kennis- en leervragen en zoektermen	Pagina
Hoofdstuk 1	Samenvatting van de oorspronkelijke casus	2 - 3
Hoofdstuk 2	Commentaar en reflectie van de arbeidsdeskundigen op de aanpak in de oorspronkelijke casus	4-10
Hoofdstuk 3	Antwoorden op de kennis- en leervragen door commentatoren	11-13
Gehanteerde bronnen		14

Kennis- en leervragen

1. Welke best practices zijn bekend om 60-plussers te motiveren richting betaald werk?
2. Welke variabelen hebben de meeste invloed op de re-integratie (variabelen zoals partner met of zonder inkomen, werkervaring, zorgtaken, sociaal milieu, opleiding e.d.)?
3. Welke van bovengenoemde variabelen zijn te beïnvloeden zodat de motivatie tot het verrichten van arbeid toeneemt?
4. Welke methoden zijn er om het leervermogen van 60-plussers in beeld te brengen en welke inzichten geven deze methoden (Is het reëel dat iemand van een dergelijke leeftijd claimt dat hij zich niet opnieuw kan inwerken bij een nieuwe werkplek/werkgever?).

Samenstelling Casusgroep	
Naam	Werkveld/werkgever
Rinus van Beers	UWV
Elma Aerts	ArboUnie
Loes Bernaert	UWV
Wim de Jong	ArboUnie
Datum afronding voorbeeld casus	27 augustus 2014

1. VIGNET t.b.v. ZOEKEN IN DE DATABASE

1.1. Titel Casus

Aanpak re-integratie van een 60+ werknemer, laag opgeleid, met eenzijdige werkervaring en fysiek beperkt. De uitdaging.

1.2. Korte situatieschets

Deze casus betreft een 60-65 jarige man, sinds ruim 30 jaar in dienst bij de huidige werkgever als stoffeerder. De werknemer is ongeschikt geraakt voor het eigen werk en het werk kan niet passend gemaakt worden; de fysieke belasting overschrijdt de belastbaarheid. Ander werk bij de eigen werkgever is er niet. De arbeidsdeskundige onderzoekt of er re-integratie-inspanningen geleverd moeten en kunnen worden door werkgever en werknemer.

De belastbaarheid voor de eigen functie is momenteel beperkt. Klant heeft een arbeidsduurbepanking van 5 x 3 uur per week en problemen met staand (en gebogen) werk. Deze door de bedrijfsarts aangegeven belastbaarheid van werknemer, beperkt de mogelijkheden in ander regulier werk. Tevens acht werknemer zichzelf daartoe niet in staat omdat zijn belastbaarheid te gering is.

1.3. Trefwoorden

Re-integratieverplichting tweede spoor; ongeschikt voor eigen werk, oudere werknemer, WVP-verplichting, motivatie, kans op de arbeidsmarkt, eenzijdige werkervaring

1.4. Onderzoeksvraag in de casus

De vraag aan de AD komt van de werkgever, deze wil weten:

- Zijn er re-integratiemogelijkheden in de eigen functie, al dan niet met aanpassingen in taken en omstandigheden?
- Is er ander passend werk bij de eigen werkgever?
- Is er aanleiding om werknemer naar ander werk te begeleiden en is een vervolgtraject gewenst?

1.5. Conclusie van arbeidsdeskundige in casus

Er is geen ander passend werk aanwezig bij de werkgever, omdat de belastbaarheid van werknemer dit niet toelaat en hij een beperkt opleidingsniveau en eenzijdige werkervaring heeft. Uitgaande van het inzetbaarheidsprofiel zijn mogelijk passende functies bij een andere werkgever (in parttime aanstelling), licht industrieel werk of huismeester.

Met de huidige beperkte belastbaarheid van werknemer (urenbeperking van 5 x 3 uur per week), in combinatie met zijn leeftijd en werkervaring/opleidingsniveau acht de AD de kans op een succesvol re-integratietraject in regulier werk bij een andere werkgever momenteel minimaal, mede omdat werknemer niet gemotiveerd is en de huidige arbeidsmarkt niet gunstig is.

1.6. Kennis- en leervragen

1. Welke best practices zijn bekend om 60-plussers te motiveren richting betaald werk?
2. Welke variabelen hebben de meeste invloed op de re-integratie (variabelen zoals partner met of zonder inkomen, werkervaring, zorgtaken, sociaal milieu, opleiding e.d.)?
3. Welke van bovengenoemde variabelen zijn te beïnvloeden zodat de motivatie tot het verrichten van arbeid toeneemt?

4. Welke methoden zijn er om het leervermogen van 60-plussers in beeld te brengen en welke inzichten geven deze methoden? (Is het reëel dat iemand van een dergelijke leeftijd claimt dat hij zich niet opnieuw kan inwerken bij een nieuwe werkplek/werkgever?).

1.7. Ingeschakelde commentatoren

Lex (A) Burdorf, hoogleraar Determinanten van volksgezondheid aan de afdeling Maatschappelijke Gezondheidszorg, Erasmus MC, Rotterdam en sinds 1 juni 2014 voorzitter Programmaraad AKC. In de afgelopen 10 jaren heeft hij o.a. onderzoek gedaan naar leeftijd- en functiebewust personeelsbeleid in ondernemingen, met name rond het concept werkvermogen.

1.8. Gehanteerde bronnen

1.9. Domeinen waarvoor relevant

Werkgever, verzekerde werknemer, verzekerde zelfstandige, arbodienst, UWV, re-integratiebedrijven

1.10. Fasen in levenscyclus arbeid&gezondheid waarvoor relevant (keuzemaken)

Uitvoering WVP, eerste spoor, tweede spoor, Riv-toets, langdurige arbeidsongeschiktheid

1. SAMENVATTING RAPPORTAGE CASUS

1.1. Onderzoekskader / Aanleiding onderzoek

In verband met langdurig verzuim ten gevolge van gezondheidsklachten, waarbij werknemer is uitgevallen voor zijn (volledige) eigen werkzaamheden, heeft de werkgever arbeidsdeskundig advies gevraagd om de re-integratiemogelijkheden te onderzoeken.

1.2. Onderzoeksvraag

De vraag aan de AD komt van de werkgever, deze wil weten:

- Zijn er re-integratiemogelijkheden in de eigen functie, al dan niet met aanpassingen in taken en omstandigheden?
- Is er ander passend werk bij de eigen werkgever?
- Is er aanleiding om werknemer naar ander werk te begeleiden en is een vervolgtraject gewenst?

1.3. Onderzoek

Beschrijving voorgeschiedenis

Deze casus betreft een 62 jarige man, sinds 1980 in dienst bij de huidige werkgever als stoffeerder. Hij viel uit voor zijn werk vanwege fysieke beperkingen. Twee maanden na uitval hervatte hij in 3 x 2 uur aangepaste werkzaamheden. De opbouw in werk lukte niet omdat het te zwaar was. Werknemer is vervolgens 2 x 2 uur per week in aangepast werk gaan werken en doet dat nu nog.

Beeld van het bedrijf

Het betreft een meubelfabriek met 23 werknemers in de volgende functies:

Stof- en leersnijder (2), Stikker (2), Voorbewerker (2), Stoffeerder (7), Machinale Houtbewerking (3), Montagemedewerker /spuiter (3), Product Ontwerper (1) en Administratief medewerker/verkoop binnendienst (2). Het bedrijf is gevestigd in een pand met een moderne uitstraling. In het bedrijf is waarneembaar veel aandacht besteed aan veilig en ergonomisch verantwoord werken.

1.4. Uitgevoerde Onderzoeksactiviteiten AD

De AD heeft de dossiergegevens bestudeerd, overleg gehad met de bedrijfsarts, de betrokken medewerker en de werkgever. Daarnaast heeft de AD een bedrijfsbezoek afgelegd met een rondgang door het bedrijf.

1.5. Visie klant

De AD heeft een gesprek gevoerd met de werknemer op locatie werkgever. Tijdens dit gesprek heeft de AD opleidingen, werkervaringen, vaardigheden en de visie op re-integratiemogelijkheden bij de eigen werkgever geïnventariseerd. De werknemer geeft aan dat hij vanwege zijn klachten veel moet bewegen. Hij heeft veel last van pijn, geen enkele houding kan hij lang volhouden. Hij geeft aan dat hij altijd veel plezier in zijn werk heeft gehad. Hij kan in het werk voldoende afwisselen en heeft een speciale werkstoel. Desondanks lukt het niet. Hij kan zich niet goed meer concentreren en het werk vereist veel nauwkeurigheid/concentratie. Het frustreert hem dat hij zijn werk niet goed meer kan doen. Hij heeft geen andere werkzaamheden geprobeerd, hij vindt dat het werk in de andere productiefuncties nog meer belastend is voor zijn rug. Hij verwacht niet meer te kunnen werken. Hij had gehoopt gezond met pensioen te kunnen gaan.

Door de aanpassing van de pensioenregels verwacht hij dat dit voor hem financieel geen optie meer is. Hij vindt het frustrerend dat hij op deze manier afscheid moet nemen van zijn werk. Hij ziet ander werk niet zitten, heeft altijd als stoffeerder gewerkt en hij weet niet wat hij elders nog zou kunnen gaan doen; nieuwe werkplek, nieuwe dingen moeten leren, nieuwe collega's etc., daar ziet hij enorm tegen op.

1.6. Visie leidinggevende/werkgever van klant

De AD heeft een gesprek gevoerd met de werkgever, tevens directeur van het bedrijf. Tijdens dit gesprek hebben zij de re-integratie-inspanningen van de werkgever, diens visie op het resultaat hiervan en de re-integratievisie op de toekomst besproken. Werkgever geeft aan dat werknemer altijd een zeer loyale en goede werknemer is geweest. Hij ziet dat werknemer het niet meer volhoudt, zelfs de 2 uur per dag gaat zeer moeizaam. Werknemer is er wel op de afgesproken tijden, maar komt moeilijk tot werk. Het werk dat hij uitvoert is werk zonder grote tijdsdruk en zonder complexe patronen. Werknemer kan hierin zijn eigen werktempo bepalen en kan zitten en lopen wanneer hij wil. Het werk van stoffeerder wordt voornamelijk staand verricht; er zijn hulpmiddelen waardoor buigen en tillen niet nodig is, krachtzetten komt niet veelvuldig voor. Werknemer heeft een aangepaste stoel op de werkplek. Andere functies binnen het bedrijf zijn óf niet passend qua opleiding en vaardigheden (bijv. werken met computergestuurde machines, kantoorwerk) óf niet (beter)passend qua fysieke belasting. De optie om werknemer bij een andere werkgever te herplaatsen ziet de werkgever niet als reële mogelijkheid omdat de werkgever vindt dat de kansen op de arbeidsmarkt minimaal zijn. Werkgever heeft werknemer aangeboden om gebruik te maken van de vroeg-pensioen regeling, maar dit heeft werknemer afgewezen omdat werknemer hiervoor financieel te veel moet inleveren.

Gezamenlijk gesprek (werkgever en werknemer)

Werknemer en werkgever zien het werk als stoffeerder te belastend voor werknemer, met name is het een probleem voor werknemer om de benodigde concentratie te kunnen opbrengen tijdens het werk (vanwege de pijnklachten) en het staand werken. Werknemer geeft aan dat hij het moeilijk vindt om hier dagelijks mee geconfronteerd te worden. Hij heeft altijd hard doorgewerkt. Hij verwacht ook geen verbetering in de toekomst. Als het financieel haalbaar was, ging hij het liefst met vroegpensioen. Werkgever geeft aan met werknemer uit te willen zoeken wat de mogelijkheden hiervoor zijn. De AD bespreekt met beide dat indien vroegpensioen niet financieel haalbaar is voor werknemer, de mogelijkheden van re-integratie zorgvuldig moeten worden onderzocht. Indien de eigen werkgever geen passend werk aan kan bieden, kan re-integratie ook door bijv. detachering in beter passend werk bij een andere werkgever. Momenteel zijn zowel werknemer als werkgever echter van mening dat werknemer te beperkt inzetbaar is om bij een andere werkgever passend werk te zoeken.

1.7. Omschrijving van de beperkingen en mogelijkheden

Werknemer is beperkt voor werk waarbij hij veel moet buigen of zwaardere voorwerpen (boven de vijf kilo) dient te hanteren. Lopen kan werknemer tot een half uur achtereen maar tot een uur totaal per dag. Staan is beperkt tot een kwartier achtereen en tot een uur totaal per dag. Zitten is beperkt tot een uur achtereen en 4 uur per dag totaal. Werknemer is aangewezen op afwisselend staan/zitten/lopen. Werknemer kan slechts kort geknield werken of bovenschouderhoogte werken. Werknemer is 5 x 3 uur per week belastbaar voor arbeid.

1.8. Arbeidsverleden en opleidingsgegevens

Arbeidsverleden

Functie	Werkgever	Periode
Productie medewerker	Ex-werkgever	4 jaar
Stoffeerder	ex-werkgever	10 jaar
Stoffeerder	huidige werkgever	Sinds 8-04-1980

Opleidingsgegevens / Vervolgopleidingen:

Werknemer heeft na de lagere school de LTS gevolgd, richting leerbewerker. Hij heeft dit met een diploma afgerond. Hij ervaart problemen met begrijpend lezen. Rijbewijs: A+B+BE. Computer-vaardigheden: nee. Vaardigheden andere talen: Duits (spreken) Opleidingsniveau:LBO, vakman.

1.9. Eigen (maatgevende) functie

Functienaam : stoffeerder

Omvang uren : contractueel 38 uur/week

Arbeidspatroon: 7.30-12.00 12.45-16.15

Korte functie-inhoud eigen werk werknemer

- zelfstandig stofferen van zitmeubelen conform de kwaliteitseisen en de productieopdracht (80%)
- Controle taken
- Uitvoeren van kleine reparaties (romp en stof)
- verrichten van klein stikwerk
- zo nodig mee afwerken
- uitvoering van reparaties en servicegevallen
- schoonhouden werkruimte
- bijhouden van gereedschappen

Meest kenmerkende belastingen voor deze functie zijn:

Staand werken, soms licht voorovergebogen. Elke stoffeerder heeft de beschikking heeft over een verstelbare stoffeerkolom, in hoogte verstelbaar en met een kantelmogelijkheid.

Werken met (kleine) nietpistolen en stanleymessen. Frequent reiken en (in beperkte mate) gebruik van duw-/trekkracht vanuit de armen. Goede fijne motoriek c.q. hand/vingergebruik is noodzakelijk.

De werkzaamheden vinden plaats in een ruime hal, waarbij elke stoffeerder een eigen werkplek heeft en zelfstandig werkt. Het is secuur werk, met name bij patroonstoffering. Goede concentratie is vereist. De stoffeerder moet beschikken over een goed gezichtsvermogen. Men moet zelfstandig en doelmatig kunnen werken.

1.10. Beschouwing en visie van AD

Op verzoek van de werkgever is de AD om een arbeidsdeskundig advies gevraagd naar de re-integratiemogelijkheden van werknemer/ werknemer.Ten tijde van het onderzoek was de opbouw in uren gestagneerd vanwege toename van de beperkingen en was werknemer 2x 2 uur op het werk. Hij verrichtte dan stoffeerderstaken (aangepast) welke hij kon uitvoeren in eigen werktempo, waarbij aandacht was voor een passend werkaanbod (geen complexe werkzaamheden).

Ten tijde van het werkbezoek bleek dat werknemer het erg moeilijk had om te accepteren dat het eigen werk niet meer lukte zoals hij dit gewend was te doen. Uit de gesprekken kwam naar voren dat werknemer het erg belastend vindt om elke dag geconfronteerd te worden met zijn onmogelijkheden in het eigen werk. Doordat hij elke (statische) werkhouding als belastend ervaart, kan hij ook de benodigde concentratie in het werk niet goed meer opbrengen.

In onderstaande tabel staat aangegeven in hoeverre er sprake is van overschrijding van de functionele beperkingen van werknemer.

Taken	Knelpunten (overschrijding belastbaarheid)	Oplossingen/aanbevelingen
Zelfstandig stofferen (ca 80 % van de werktijd)	Overschrijding van de belastbaarheid ten aanzien van staand werken (> 1 uur per dag) en aantal te werken uren per dag. Momenteel max. 2 uur per dag in afwisselende werkhouding belastbaar	Multidisciplinaire Interventie aanbieden ter verbetering van de belastbaarheid (in overleg met de bedrijfsarts) waarbij ook aandacht voor het (mentale) acceptatieproces
- Controle taken, - Uitvoeren van kleine reparaties (romp en stof) - uitvoering van reparaties en servicegevallen	Passend, indien deze taken een beperkte tijdsduur hebben per taak (bijv.max.30 min), waardoor houdingsafwisseling mogelijk is.	Afgebakende, kortdurende taken zonder hoge tijdsdruk aanbieden. Gebruik maken van zijn lange werkervaring en vakmanschap hierbij.
- verrichten van klein stikwerk - zo nodig mee afwerken	Passend, indien deze taken een beperkte tijdsduur hebben per taak (bijv.max. 30 min), waardoor houdingsafwisseling mogelijk is.	Afgebakende, kortdurende taken zonder hoge tijdsdruk aanbieden. Gebruik maken van zijn werkervaring en vakmanschap hierbij.

Re-integratievisie eigen werk

Bij de vergelijking van de door de bedrijfsarts opgestelde medische belastbaarheid van werknemer en de belasting in de eigen functie concludeert de AD dat werknemer niet in staat is om het eigen werk als stoffeerder (= maatgevende arbeid) in zijn volle omvang uit te voeren. De eigen werkzaamheden overschrijden de belastbaarheid van werknemer met name op het gebied van statische belastbaarheid (staand werken) en de actuele arbeidsduurbepending (dit is verder beperkt tot 5 x 3 uur per week). Dit is niet met voorzieningen aan te passen, zodat een duurzame re-integratie in het volledige eigen werk niet mogelijk is. Werknemer heeft wel mogelijkheden om kortdurende controletaken uit te voeren en klein stikwerk of afwerk-werkzaamheden, voor een beperkt aantal uren per dag, zonder grote tijdsdruk en met voldoende mogelijkheden voor afwisseling in werkhouding.

Re-integratievisie ander werk bij de eigen of andere werkgever

Werknemer is niet inzetbaar in kantoorwerkzaamheden. Hij beschikt namelijk niet over computervaardigheden en is voor het benodigde minimale vereiste MBO niveau ook niet in korte tijd bij te scholen. Het zittende kantoorwerk is tevens niet passend bij zijn belastbaarheid. De overige functies in het bedrijf acht de AD niet passend bij belastbaarheid van werknemer om de volgende redenen:

- **Stofsnijder/leersnijder:** overschrijdt zijn belastbaarheid ten aanzien van staand werk en frequent buigen (bij handmatig snijden). Voor het werken met de computergestuurde snijmachines voldoet werknemer niet aan de vereiste vooropleiding. Dit werk overschrijdt ook zijn belastbaarheid voor staand werk en tillen.
- **Stikster:** Is langdurig zittend werk: overschrijding van zijn belastbaarheid voor langdurig zittend werk en de eis voor frequente afwisseling in werkhouding.
- **Voorbewerker:** Assembleert een stoel met vulling en veren etc. Belasting: staand werk en tillen. Overschrijding van de fysieke belastbaarheid (fysiek zwaarder dan de functie van stoffeerder).
- **Machinale houtbewerking/montage/spuiter:** staand werk, afgewisseld met lopen en werken met CNC machines. Tillen van materialen en buigen/reiken. Overschrijding van zijn belastbaarheid voor staand werk en tillen. Tevens niet passend bij zijn werkervaring en kennis van een CNC machine (opleiding MBO-niveau).

Conclusie mogelijkheden bij eigen werkgever:

Beter passend werkaanbod dan de eigen aangepaste functie is in het bedrijf niet aanwezig. Ten tijde van het onderzoek was werknemer max. 15-20% (8 uur per week) inzetbaar in aangepaste re-integratie werkzaamheden. Dit wordt in de praktijk met moeite gerealiseerd, met een zeer lage productiviteit.

Conclusie mogelijkheden bij andere werkgevers:

Werknemer is belastbaar voor fysiek licht werk op LBO niveau, welke hij voornamelijk zittend kan uitvoeren, waarbij hij de mogelijkheid heeft om te vertreden naar behoefte, of kan kiezen tussen staand of zittend werk. Conform het Inzetbaarheidsprofiel is hij hiervoor ca. 5 x 3 per week belastbaar

Conform het inzetbaarheidsprofiel mogelijk passende functies bij een andere werkgever (in parttime aanstelling):

- Licht industrieel werk, routinematig werk en zittend uit te voeren met mogelijkheid tot vertreden tussendoor.
- Huismeester (geen onderhoudstaken, met voldoende afwisseling in werkhouding)

Met de huidige beperkte belastbaarheid van werknemer (urenbeperking van 5 x 3 uur per week), in combinatie met zijn leeftijd en werkervaring/opleidingsniveau acht de AD de kans op een succesvol re-integratietraject in regulier werk bij een andere werkgever momenteel niet realistisch.

1.11. Conclusies

Met betrekking tot de re-integratiemogelijkheden in de eigen functie, al dan niet met aanpassingen in taken en omstandigheden concludeert de AD dat de belastbaarheid voor de eigen functie te beperkt is door een arbeidsduurbepanking van 5 x 3 uur per week en problemen met staand (en gebogen) werk.

Daarnaast constateert de AD dat er geen ander passend werk aanwezig is, de functies voldoen niet aan de vereiste vooropleiding of zijn fysiek zwaarder belastend dan de eigen functie. Momenteel zijn de door de bedrijfsarts aangegeven functionele mogelijkheden van werknemer te beperkt om werknemer te kunnen toeleiden naar ander regulier werk bij een andere werkgever.

1.12. Advies en vervolgstappen AD

De eerstvolgende stap van de AD is om deze rapportage gezamenlijk (met werkgever en werknemer) te bespreken en aan de hand daarvan het plan van aanpak bij te stellen om zo te komen tot passende re-integratie inspanningen.

Vervolgens zal AD met de bedrijfsarts overleggen of er voldoende medische onderbouwing is om een IVA aan te vragen (met verkorte wachttijd). Zo niet, zal de AD de mogelijkheden voor het (tevens) starten van een re-integratietraject 2^e spoor nader laten beoordelen door een re-integratiebureau. Tot slot overlegt de AD met de bedrijfsarts over inzet externe expertise (Multi Disciplinair-traject).

2. ANALYSE CASUS door casusgroep t.b.v. BEOORDELING COMMENTATOREN

2.1. Samenvatting probleemdefiniëring/ context voor de vragen aan de commentator

De arbeidsdeskundige heeft een opdracht ontvangen van de werkgever van een 62-jarige werknemer die langdurig verzuimt ten gevolge van gezondheidsklachten. De werkgever vraagt arbeidsdeskundig advies om de re-integratiemogelijkheden Spoor 1 en 2 te onderzoeken.

Rol van de arbeidsdeskundige in deze casus kan zijn:

- Arbeidsdeskundig adviseur (arbodienst of zelfstandige): arbeidskundige beoordelaar (passendheid eigen functie, of ander werk)
- ZW-Arbo adviseur
- Claim beoordelaar en RIV toetser
- Re-integratie adviseur

De arbeidsdeskundige stelt zich de volgende vragen:

1. Zijn er re-integratiemogelijkheden in de eigen functie, al dan niet met aanpassingen in taken en omstandigheden?
2. Is er ander passend werk bij de eigen werkgever?
3. Is er aanleiding om werknemer naar ander werk te begeleiden en is een vervolgtraject gewenst?

In het onderzoek dat de AD uitvoert blijken de eerste twee vragen negatief te moeten worden beantwoord. De arbeidsdeskundige ziet zich geconfronteerd met een werknemer die altijd goed gefunctioneerd heeft; de werkgever was altijd tevreden en heeft al het nodige al geprobeerd om de belasting in het werk te verlichten. Het is evident dat het gaat om een oudere werknemer die meer dan 30 jaar bij dezelfde kleine werkgever heeft gewerkt in fysiek belastend werk waarvoor hij nu niet meer te belasten is. Nu de werknemer zijn eigen (ander) werk bij zijn werkgever niet meer kan doen heeft deze te maken met rouwverwerking maar ook met een sociale omgeving die niet stimulerend meewerkt om hem te enthousiasmeren om een andere werkplek te vinden: Veel mensen uit zijn sociale omgeving 'lopen thuis', 'ik werk hier al mijn hele leven'...

Daarbij speelt ook een rol dat de bedrijfsarts een belastbaarheidsprofiel heeft opgesteld met een (d)uurbeperking. De werknemer werkt met toestemming van de bedrijfsarts momenteel 2 x 2 uur per week, terwijl hij hem 5 x 3 uur belastbaar acht. De arbeidsdeskundige kan niet op de stoel van de arts gaan zitten maar heeft toch het gevoel dat de werknemer meer uren belastbaar is. Gaat de bedrijfsarts te veel mee in het verhaal/gedrag van de werknemer? In ieder geval heeft dit geen positieve invloed op de inzetbaarheid en bereidheid van de werknemer om de te werken uren op te bouwen (tijdscontingent) of mee te werken aan het vinden van ander werk.

De arbeidsdeskundige is gevraagd de werkgever te adviseren over een Spoor 2 traject waar de werknemer zelf geen heil in ziet en zeker niet gemotiveerd voor is, ook niet als hem duidelijk gemaakt is dat er een kans is dat er geen WIA toekenning komt. Van dit laatste wordt werknemer eerder depressief dan gemotiveerd om stappen te ondernemen.

De arbeidsdeskundige ziet zelf met deze marginale belastbaarheid in uren, de verouderde lage beroepsopleiding en smalle werkervaring voor deze oudere man ook weinig mogelijkheden.

Toch legt de wet de werkgever een verplichting op en moet de werknemer beschermd worden voor een armoede val. Dit laatste zeker als de VA van UWV niet mee gaat met de naar het idee van de arbeidsdeskundige overtrokken urenbeperking.

Zaken die de AD in deze casus zich kan afvragen hebben betrekking op hoe ver hij moet gaan met de gegeven opdracht. Vragen en dilemma's die daarbij spelen:

- Inzetbaarheids kansen oudere werknemer?
- Moet een 2^e spoor? Risico loonsanctie als de belastbaarheid door de VA anders wordt ingeschat. Is de werkgever, soms met een kleine begroting, bereid te betalen voor een traject met weinig kansen?
- Wat wil/vindt de werknemer, alles afwegende? Hij is verplicht mee te werken en loopt bij weigering kans op stopzetten loondoorbetaling.
- Hoe beïnvloedt de dwang en verplichting de motivatie van de werknemer, en daarbij de kans om een succes te behalen?
- Welk 2^e spoor traject geeft deze werknemer reële kans op werk en kan hem motiveren om actief mee te werken?

2.2. Mogelijke eerste gedachten voor oplossingsrichtingen

- Overleg tussen AD en bedrijfsarts over of er voldoende medische onderbouwing is om een IVA aan te vragen (met verkorte wachttijd). Zo niet, de mogelijkheden voor het (tevens) starten van een re-integratietraject 2^e spoor nader laten beoordelen door een re-integratiebureau.
- Werkgever adviseren om het risico op loonsanctie te accepteren en kosten uit te sparen van een 2^e spoor traject (financieel duurdere oplossing, tenzij verzekerd).
- Zijn er voor werknemer effecten te behalen bij de inzet van vrijwilligerswerk, stage, detachering via netwerk, Werkscan of 'Motivational-interviewing'.
- Re-integratie als werkgever uitvoeren en niet uitbesteden aan een extern re-integratiebedrijf. Voordeel: korte lijntjes in bedrijsvennetwerken en de sociale omgeving betrekken.
- De werknemer zelf aan het werk zetten en verantwoordelijk laten zijn voor te maken keuzes (maar er moeten wel keuzes gemaakt worden!).
- De werkgever adviseren een deskundigenoordeel aan te vragen bij het UWV of de huidige re-integratie inspanningen voldoende zijn.
- Traject/begeleiding zoeken die aansluit bij situatie van werknemer, die ook de motivatie van werknemer kan verhogen waardoor er een situatie kan ontstaan waardoor werknemer zelf aan oplossingen wil en kan gaan werken.
- Andere opties van beëindiging dienstverband onderzoeken, zoals vervroegde uittreding e.d.

2.3 Kennis- en leervragen

1. *Welke best practices zijn bekend om 60-plussers te motiveren richting betaald werk?*
2. *Welke variabelen hebben de meeste invloed op dit proces. (Variabelen zoals: partner met of zonder inkomen, werkervaring, zorgtaken, sociaal milieu, opleiding e.d.) Welke van deze variabelen zijn te beïnvloeden zodat de motivatie tot het verrichten van arbeid toeneemt?*
3. *Welke methoden zijn er om het leervermogen van 60-plussers in beeld te brengen en welke inzichten geven deze methoden (Is het reëel dat iemand van een dergelijke leeftijd claimt dat hij zich niet opnieuw kan inwerken bij een nieuwe werkplek/werkgever?).*

3. ANTWOORDEN OP KENNIS- EN LEERVragen DOOR COMMENTATOREN.

3.1. Antwoorden van de commentatoren op de kennisvragen.

1. *Welke best practices zijn bekend om 60-plussers te motiveren richting betaald werk?*

Er zijn weinig interventies cq best practices beschikbaar voor 60-plussers, mede omdat re-integratie activiteiten zich nauwelijks richten op de oudere werknemer. Uit recent onderzoek blijkt lager opgeleiden (relatief risico 1,5 tot 2) en oudere werknemers (relatief risico's variërend van 2,3 tot 13) een sterk verhoogd risico hebben op verlies van betaalde arbeid. De kans op betaalde arbeid na een periode van werkloosheid of arbeids-ongeschiktheid is voor deze doelgroep minder dan 10% (Schuring et al 2013). Dit onderzoek geeft aanleiding tot twee conclusies: (1) de oudere werknemer is terecht zeer bezorgd over zijn toekomst, want kansen op de arbeidsmarkt zijn nagenoeg nihil, en (2) best practices zullen nagenoeg afwezig zijn voor deze groep werknemers.

Concluderend: De beste kansen liggen bij de huidige werkgever.

Samenvattend: Uit onderzoek blijkt dat kansen op ander werk voor 60-plusser nihil zijn; er zijn uit onderzoek nagenoeg geen interventies bekend die effectief werken bij 60-plussers. Algemene conclusie: de beste kansen op betaald werk liggen bij de huidige werkgever.

Literatuur:

Schuring M, Robroek SJW, Otten FWJ, Arts CH, Burdorf A. The effect of ill health and socioeconomic status on labour force exit and re-employment: a prospective study with ten years follow up in the Netherlands. Scand J Work Environ Health 2013;39:134-43.

2. *Welke variabelen hebben de meeste invloed op de re-integratie. (Variabelen zoals: partner met of zonder inkomen, werkervaring, zorgtaken, sociaal milieu, opleiding e.d.) Welke van deze variabelen zijn te beïnvloeden zodat de motivatie tot het verrichten van arbeid toeneemt?*

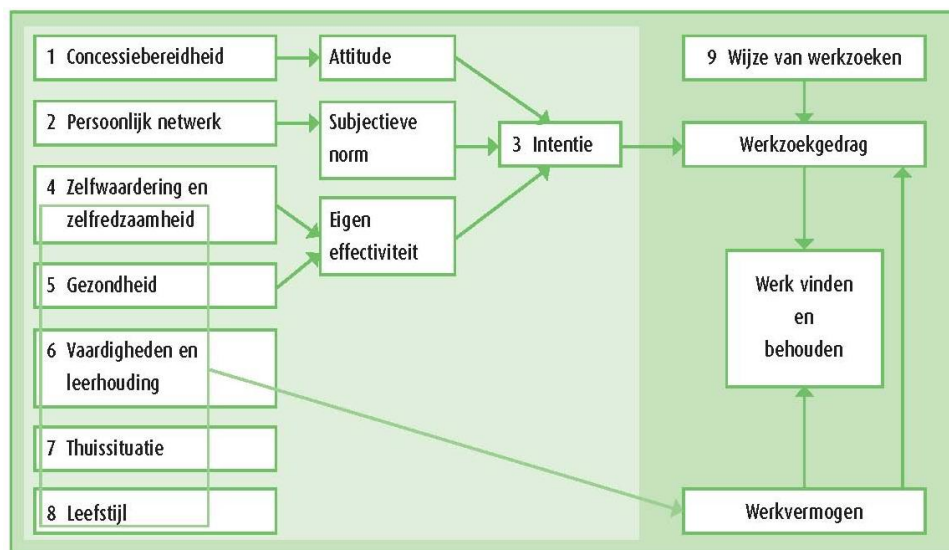
Uit recent onderzoek onder werklozen blijkt dat attitude (A), sociale normen (S), en eigen effectiviteit (E) belangrijke voorspellers zijn voor werkzoek-gedrag. Deze factoren van het bekende ASE-model laten zien dat de sociale omgeving belangrijk is, in belangrijke mate bepaald door de sociale ondersteuning of gebrek daarin door de familie. In interventies richt men zich vooral op attitude-verandering (motiverende invloed) en op het vergroten van de eigen effectiviteit (actief leren omgaan met tegenslagen). De sociale omgeving is moeilijker te beïnvloeden, omdat dit een gezins-georiënteerde aanpak vraagt.

Samenvattend: de sociale omgeving blijkt een belangrijk aandeel te hebben in vorming van de motivatie tot het verrichten van ander betaald werk voor de 60-plusser; deze variabele is vrijwel niet te beïnvloeden, omdat men zich moet richten op anderen dan 'de-60-plusser'.

De factoren van het ASE-model zijn ook onderdeel van het model van de 'Scan Werkvermogen Werkzoekenden' Het AKC Onderzoekscahier 10 'Scan Werkvermogen Werkzoekenden Ontwikkeling en handreiking. (www.ad-kennisbank.nl)' geeft in hoofdstuk 4 de determinanten weer in een groter conceptueel model waarin ook Werkvermogen is opgenomen (figuur 1 blz 16).

Literatuur:

Carlier B, Schuring M, Lotters F, Burdorf A. Influence of health on job-search behavior and re-employment; the role of job-search cognitions and coping resources. J Occup Rehab 2014, online. AKC Onderzoekscahier 10 'Scan Werkvermogen Werkzoekenden', Nijkerk november 2012.



Bron: figuur 1 AKC Cahier 11. blz 16

3. Welke methoden zijn er om het leervermogen van 60-plussers in beeld te brengen en welke inzichten geven deze methoden. Is het reëel dat iemand van een dergelijke leeftijd claimt dat hij zich niet opnieuw kan inwerken bij een nieuwe werkplek/werkgever?.

De Werkscan van het AKC (www.uwwerkscan.nl) kan worden gebruikt om inzicht te krijgen in additionele scholing en opleiding in de afgelopen twee jaar, loopbaanontwikkeling en –mobiliteit en de zelfredzaamheid. Gezien de casusbeschrijving is de zelfredzaamheid van de 62-jarige stoffeerder erg laag, en zijn er essentiële barrières voor loopbaanontwikkeling op latere leeftijd (bijvoorbeeld taalvaardigheid). Zie AKC Onderzoekcahier 7 'Ontwikkeling van de Werkscan' en AKC Onderzoekcahier 11 'Hoe het werkt met de Werkscan'.

Conclusie, Het bij vraag 2 aangehaalde onderzoek van Schuring, laat zien dat voor deze persoon de kansen op de arbeidsmarkt zeer gering zijn, waardoor het reëel is dat de persoon hier geen enkele verwachting van heeft.

Het advies moet dan ook zijn om allereerst te werken aan beter inzicht in het eigen functioneren waardoor gedrag richting werk verbetert, vervolgens laatste poging doen tot re-integratie bij eigen werkgever of een nadere werkgever met duidelijke tijdsafspraken.

Lukt dat niet stuur dan aan op gefaseerde invoering van gebruikmaken van de vroeg-pensioen regeling.

Literatuur:

Schuring M, Robroek SJW, Otten FWJ, Arts CH, Burdorf A. The effect of ill health and socioeconomic status on labour force exit and re-employment: a prospective study with ten years follow up in the Netherlands. Scand J Work Environ Health 2013;39:134-43.

Samenvattend

Uit onderzoek blijkt dat kansen op ander werk voor 60-plusser nihil is; er zijn er nagenoeg niet bekend uit onderzoek. Algemene conclusie: de beste kansen op betaald werk liggen bij de huidige werkgever.

De sociale omgeving blijkt een belangrijk aandeel te hebben in vorming van de motivatie tot het verrichten van ander betaald werk voor de 60-plusser; deze variabele is vrijwel niet te beïnvloeden, omdat men zich moet richten op anderen dan 'de-60-plusser'.

De Werkscan van het AKC (www.uwwerkscan.nl) kan worden gebruikt om inzicht te krijgen in additionele scholing en opleiding in de afgelopen twee jaar, loopbaanontwikkeling en –mobiliteit en de zelfredzaamheid. Een gesprek met een Werkscandeskundige, die getraind is in Motiverende gesprekstechniek kan wellicht een kanteling teweeg brengen om de opening te maken naar een ondersteunend coaching traject naar ander werk.

Bijlage : Gehanteerde bronnen en verwijzingen naar literatuur/richtlijnen/ jurisprudentie.

1. Carlier B, Schuring M, Lotters F, Burdorf A. Influence of health on job-search behavior and re-employment; the role of job-search cognitions and coping resources. J Occup Rehab 2014, online.
2. Schuring M, Robroek SJW, Otten FWJ, Arts CH, Burdorf A. The effect of ill health and socioeconomic status on labour force exit and re-employment: a prospective study with ten years follow up in the Netherlands. Scand J Work Environ Health 2013;39:134-43.
3. V. Veldhuis, MSc en drs. B. Cuelenaere (AStri), drs. S. van Merendonk Academie voor Motivatie en Gedragsverandering, Dr. R. van Rijn Erasmus MC, Dr. M. Schuring Erasmus MC, Prof. Dr. Ir. A. Burdorf Erasmus MC. AKC Cahier 10: Scan Werkvermogen Werkzoekenden. Ontwikkeling en handreiking. (www.ad-kennisbank.nl)